

## RECHTSPRAAK

***Het gegeven ontslag op staande voet is alleen al omdat de dringende reden niet onverwijld aan werknemer is medegedeeld rechtsongeldig.****Feiten*

Kern van het geschil betreft de vraag of werkgever bevoegd was de arbeidsovereenkomst met werknemer op 22 oktober 2025, dan wel 30 oktober 2025 krachtens het bepaalde in artikel 7:677 lid 1 BW onverwijld op te zeggen. Daarnaast moet onverwijld mededeling zijn gedaan van de reden van de opzegging wegens een dringende reden. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij op 22 oktober 2025 via WhatsApp een bericht van werkgever heeft ontvangen dat hij niet meer hoeft te komen werken en dat de bus opgehaald zal worden. Werknemer heeft diezelfde dag gereageerd dat hij niet akkoord ging met deze beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de loonstrook over oktober 2025 wordt 22 oktober 2025 als uitdiensttredingsdatum genoemd. Pas op 30 oktober 2025 reageert werkgever per WhatsApp-bericht dat werknemer per direct is ontslagen.

*Oordeel*

De kantonrechter kwalificeert het handelen van werkgever als een opzegging van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang (een ontslag op staande voet). Werkgever heeft bij deze opzegging niet aangegeven wat de dringende reden voor het ontslag op staande voet is. Het gegeven ontslag op staande voet is alleen om die reden al niet rechtsgeldig, omdat niet onverwijld de dringende reden aan werknemer is medegedeeld. Werknemer heeft, nu er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, recht op een gefixeerde schadevergoeding. Werkgever is voorts de verzochte transitievergoeding verschuldigd, omdat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd en niet is gebleken dat werknemer ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. Werknemer heeft in deze procedure niet verzocht om vernietiging van het ontslag op staande voet, zodat er reeds op 22 oktober 2025 een einde is gekomen aan het dienstverband. Nu er geen sprake is van het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst, is werkgever ook niet (meer) verplicht om werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst (art. 7:668 lid 1 BW). Werknemer kan daarom geen aanspraak maken op de aanzegvergoeding. Aan werknemer wordt wel een billijke vergoeding toegekend, waarbij wordt meegewogen dat werknemer geen aanspraak meer kan maken op de aanzegvergoeding. De kantonrechter ziet, mede gelet op de omstandigheden en de redelijkheid en billijkheid alsook de verwijtbaarheid van werkgever, aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 3.895,82 bruto (een maandsalaris).

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 09-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:2666

**Zaaknummer:** 12026785 \ HA VERZ 25-91

**Rechters:** W. van der Boon

**Advocaten:** P.H.J. Nass

**Wetsartikelen:** 7:673 BW en 7:686a BW